التخصص:الأمانة
المـــــادة : تشريع العمل
الموضوع : مدخل إلى تشريع العمل

أولا : مفهـــــوم القانون :

1- تعريف القانـون لغويـــا :

إن القـانون وظيفـة عمليـة سـامية تتمثـل فـي صـون وتحقيـق مصـلحة الأفـراد مـع حفـظ كيـان المجتمـع واسـتقراره ومـن ثـم تيسـير النهـوض بـه فـي جـو مـن الأمـن والاطمئنان .

2- تعريف القانـون اصطلاحا :

لفظ القانون يؤدي معنيين احدهم عام والآخر خاص .

2-1المعـــنى العـــام :

يقابلـه فـي اللغـة الفرنسـية لفـظ droit والمقصـود بـه مجموعـة القواعـد الملزمـة التـي تحكـم وتـنظم وتوجـه سـلوك الأفـراد والجماعـات داخـل المجتمـع مـع رسـم الحقـوق والواجبات .

2-2المعـنى الخـاص :

يقابلـه فـي اللغـة الفرنسـية loi فهـو أضـيق دلالـة مـن الأول ويـراد بـه فقـط قاعـدة معينة مصدرها التشريع موجهة لتنظيم علاقة أو مسالة معينة .

من هنا نستطيع أن نقسم القانون إلى قانون عام وقانون خاص .

فقواعـد القـانون العـام يـراد بهـا حمايـة المصـالح العامـة للمجتمـع أمـا قواعـد القـانون الخاص فيراد بها حماية المصالح الخاصة .

إضافة إلى كل هذا يقسم القانون إلى :

أ-قوانين القانـــون العـــام :

حيث يقوم بتنظيم العلاقات داخل الدولة ويضم :

- القانون الدستوري
- القانون الإداري
- قانون العقوبات
- قانون الإجراءات الجزائية

ب-قوانين القانـــون الخـــاص :

- القانون المدني
- القانون التجاري
- قانون العمل (تشريع العمل)

- تقوم علاقة العمل الفردية في اغلب التشريعات على أساس تعاقدي انطلاقا من مبدأ حرية العمل وحرية التعاقد وذلك اعتمادا على الوسيلة المعروفة وهي " **عقد العمل** " الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل وفق الشروط والأحكام التي تحددها القوانين .

الأستاذ_ مبتاق_ أساتذة الدروس_ المهني_ الأستاذ_ حبيب

- تعريف قانون العمل (تشريع العمل) :

" هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل حيث تبين حقوق والتزامات كل طرف ووسائل حماية هذه الحقوق وطريقة حل النزاعات الناشئة بمناسبة تنفيذ عقد العمل .

ثانيا : القواعد الأساسية لتشريع العمل :

إن دراسة قانون العمل يعتبر من الدراسات الحديثة نظرا لحيوية موضوعاته وأهميتها وارتباطه بمختلف الفروع القانونية ومدى ارتباطه بمختلف الجوانب المتعلقة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة نظرا لكونه ينظم أوسع فئة اجتماعية ويهتم بها وهي فئة الطبقة العاملة وعلاقاتها بالمؤسسات المستخدمة والسلطات العامة ولذلك نشأت فكرة العمل وتطورت بوجود الإنسان وأخذت عدة صور بمرور الحضارات ، لكن قيمة العمل لم تعرف ولم تكن واضحة إلا بداية من ظهور الديانات السماوية خاصة الإسلام ، ثم فيما بعد قيام الثورة الصناعية وعليه يعتبر أن تشريع فرعا من فروع القانون الخاص لكونه ينظم المصالح الخاصة .كما انه يترك الحرية للمتعاقدين في الاتفاق على الأحكام والشروط الخاصة بالعقد ومن هنا فان تشريع العمل يعتبر فرع متميز ومن قواعده ما يلي :

2-1*القواعد المكملة :

وسميت بالمكملة لأنها تكمل اتفاق الأطراف الناقص .

2-2*القواعد الآمرة :

وهي القواعد التي لا يجوز الاتفاق على مخالفة حكمها لأنها تتناول أمورا تتصل بكيان المجتمع ومقوماته ومن ثم لا يباح للأفراد أن يتخذوا سلوكا يتعارض مع حكمها .

مثال : القاعدة التي تفرض الخدمة الوطنية ، والقاعدة التي تمنع التزوير.

الفرق بين القاعدتين :

من خلال عبارة النص فالقواعد الآمرة تتميز بشكل خاص مثال : عبارة يجب ، ويلزم ، يطبق، ويعاقب .

فحين تتميز القواعد المكملة بعبارات مثال : عبارة يجوز ، وعبارة يمكن .

ثالثا : مصادر تشريع العمل :

أ*المصادر المادية : وتنقسم إلى مصدرين :

3-1*مصادر حقيقية :

ويقصد بها مختلف القواعد الاجتماعية التي أدت إلى وضع تشريع العمل وتتلخص في ظروف العمال القاسية وتكتلاتهم وتجمعاتهم التي هددت مصالح أصحاب العمل وما نتج عنها من القيام بالإضرابات وتشكيل النقابات .

2-3*مصادر تاريخية :
ويقصد بها مختلف القواعد القانونية الناتجة عن مطالب العمال ونضالا تهم التي وضعها أصحاب العمل بمثابة شرط أساسي لإرضاء الطبقة العاملة والتي كانت بمثابة القاعدة الأولى لتشريع العمل.

ب*المصادر الرسمية : وتنقسم إلى قسمين :

1-4*التشـــــريع :
وهو ما تضعه السلطة التشريعية في شكل مكتوب .

2-4*التنظيمات المكتوبة :
وهو كل ما تضعه السلطات المختصة من خلال تنظيم الجزئيات تكملة لتشريع قانون العمل .

تمـــريـــن :
السؤال الأول : ماهي أقسام القانون ؟
السؤال الثاني : إلى أي قانون يصنف تشريع العمل ؟
السؤال الثالث : على ماذا تقوم علاقة العمل ؟
السؤال الرابع : اذكر المصادر الرسمية لتشريع العمل ؟

الأستاذ حبيب مهني التكوين – أستاذة منتقى

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

التخصص : الأمـــانـــــــــــــة
المقيـــاس : تشريـــــــــع العمـــل
الموضوع : الحماية الاجتماعية للعامل

مقـدمـــــــة:

منذ أن وجد الإنسان على وجه الأرض و هو يسعى إلى تأمين يومه و غده، فهو يعيش يومه و يفكر في غده، و يدرك أن تأمين يومه يكون بتوافر مطالب الحياة التي يحتاجها، و لا يكون له ذلك إلا عن طريق العمل، لذلك كان العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده. و العمل يتطلب بذل الجهد المادي و الذهني، و القدرة على العمل لا تتوافر للإنسان في طفولته و تزول عنه في شيخوخته، كما أنها في الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال لمرض أو عجز باعتبارها من حالات المخاطر الاجتماعية التي تعترض الإنسان في حياته، و التي يعرفها البعض بأنها محل حدث يجبر الإنسان على أن يتوقف على ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو نهائية، فهي تنحصر في تلك المشاكل التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطا مهنيا، فتؤدي إلى فقده لعمله، أو إلى تحمله أعباء تنقص من مستوى معيشته .

أولا : تعريف الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي عبارة عن نظام يشمل كل المخاطر الاجتماعية، و في نظام التأمينات الاجتماعية بصفة خاصة باعتباره يتدخل في تسيير المخاطر ذات الصبغة الإنسانية لاسيما منها المرض، الولادة، العجز و الوفاة.
و يستخدم اصطلاح التأمينات الاجتماعية بصفة عامة للدلالة على مجموعة الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو البعض منهم نتيجة مخاطر معينة توصف بأنها مخاطر اجتماعية، بحيث يمكن القول بأن وظيفة التأمينات الاجتماعية هي درء الاخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها .
كما تعرف هيئة الضمان الاجتماعي كذلك بأنها مجموع المؤسسات التي تعمل على حماية الأشخاص والأفراد من الآثار المترتبة عن مختلف الأحداث و الحالات التي تدخل و تصنف في خانة المخاطر الاجتماعية .
فإذا نظرنا إليها من زاوية النظام القانوني يمكن القول بان التأمينات الاجتماعية تشكل مجموع الحقوق والواجبات المتبادلة بين المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من جهة ، وصناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى .
أما إذا نظرنا إليها من زاوية النشاط، فإن التأمينات الاجتماعية كنظام، هي موجهة لتمويل المستفيدين منها في حال تعرضهم للأخطار التي تغطيها و المتمثلة في المرض، الولادة، العجز و الوفاة.

الضـــــــــمان الاجتمـــــــــاعي فـــــــــي الجزائـــــــــر:

بعـد سـنة 1962، بـدأت القـوانين الجزائريـة المختلفـة المتعلقـة بالضـمان الاجتمـاعي تصـدر و تـم علـى إثرهـا إنشـاء الصـناديق المكلفـة بالضـمان الاجتمـاعي ، وفـي هـذا الصـدد تـم إنشـاء ثلاثـة صـناديق جهويـة للتأمينـات الاجتماعيـة علـى مسـتوى كـل مـن الجزائـر (CASORAL)، وقسـنطينة (CASOREC)ووهـران CASORAN والتـي كانـت مكلفـة بتقـديم الخـدمات فـي مجـال التأمينـات الاجتماعيـة واسـتمر العمـل وفـق هـذه الأنظمـة إلـى غايـة سـنة 1983 أيـن تـم توحيـد نظـام التأمينـات الاجتماعيـة بموجـب القـانون رقـم 11/83 الصـادر فـي 1983/07/02 والقـوانين والمراسـيم المعدلـة والمتممـة والمطبقـة لـه .ويعتمـد نظـام التأمينـات الاجتماعيـة فـي الجزائـر علـى وحـدة النظـام ، فهـو يطبـق على كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا .
وهـي تشـمل كـل مـن المـرض ، الـولادة ، العجـز و الوفـاة ، وقـد أوكلـت مهمـة تسـيير وتنظـيم نظـام التأمينـات الاجتماعيـة فـي الجزائـر إلـى هيئتـين أساسـيتين وهمـا الصـندوق الـوطني للتأمينـات الاجتماعيـة للعمـال الأجـراء CNAS ، والصـندوق الـوطني للتأمينـات الاجتماعيـة للعمـال الغيـر أجـراء CASNOS وهـي موضـوعة تحـت وصـاية الـوزير المكلـف بالضـمان الاجتمـاعي ، مقراتهـا الرئيسـية موجـودة بـالجزائر العاصـمة ولهـا صـناديق تتـولى تسـيير الأخطـار المتعلقـة بالضـمان الاجتمـاعي عمومـا والتأمينـات الاجتماعيـة علـى وجـه الخصـوص . وهـي تتمتـع بالشخصـية المعنويـة ، كمـا أنهـا تتـوفر علـى مصـالح مركزيـة ووكـالات محليـة أو جهويـة ، كمـا تقـوم هـذه الصـناديق بتحصـيل المسـتحقات والاشتراكات . كما يتميز نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري بميزتين أساسيتين هما :
-1-انـه نظـام إجبـاري : حيـث ألـزم المشـرع كافـة الأشـخاص الـذين يمارسـون نشـاطا مهنيـا بالتسـجيل والانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي .

-2-انـه نظـام تسـاهمي : ويقصـد بـه اشـتراك أطـراف التأمينـات الاجتماعيـة بمـن فـيهم الأشـخاص أو الهيئات المستخدمة وكذا العمال أو المؤمنين في تمويل هيئات الضمان الاجتماعي .

WWW.DZPEN.COM قلم الجزائر

ثانيا : تعريف المعاش (التقاعد)

المعاش هو عبارة عن مبلغ من المال يتقاضاه الموظف إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية أو إصابته بعجز دائم ، ويؤول إلى المستحقين عنه بعد وفاته ، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعة المحلية أو المؤسسة العامة التابع لها . ويتولى الصندوق الوطني للتقاعد تسيير نظام المعاشات المدنية على جميع المستويات .

-أنواعه

1-1 – معاشات التقاعد :

يستفيد منها الموظفون والمستخدمون المحالون على المعاش ، بطلب منهم أو ببلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش ، أو المحذوفين من أسلاك الموظفين أو المستخدمين بسبب إصابتهم بعجز أفقدهم القدرة على مزاولة أعمالهم بصفة عادية .

2-1 – معاشات الزمانة :

هي المبالغ المالية التي يستفيد منها الموظف أو المستخدم بسبب عجز دائم ، ناتج عن جرح أو مرض ، أصيب به أو تفاقم 1-

3 معاشات المستحقين :

هي المبالغ المالية التي يستفيد منها أرامل ويتامى الموظفين والمستخدمين عند وفاة

4-1 معاشات الأبوين :

هي المبالغ المالية التي يستحقها والد صاحب المعاش الأصلي الذي كان يعولهما ، ولا يستفيد منها الأبوان إلا إذا توفي الموظف نتيجة جراح أو أمراض أثناء العمل أو بسببه أو في سبيل مصلحة عامة أو لإنقاذ روح بشرية .

ثالثا : المنح الاجتماعية

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 179/82 المؤرخ في: 1982/05/15 الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها.

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 303/82 المؤرخ في: 1982/09/11 الذي يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية.

و عملا بالتعليمة الوزارية رقم: 02 المؤرخة في: 2002/04/24 التي تتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية.

يحدد البرنامج السنوي الخاص بالخدمات الاجتماعية لسنة 2013 على النحو الآتي:

1-2 منحة التمدرس :

المادة 01: تقدم منحة التمدرس للعامل (ة) الذي لديه أبناء متمدرسون في أطوار التعليم الابتدائي و المتوسط و الثانوي.

المادة 02: تقدم هذه المنحة لأربعة (04) أطفال كحد أقصى بعد تقديم الوثائق التالية:

- الشهادات المدرسية أو شهادات التسجيل أصلية أو نسخ مصادق عليها.

- بطاقة عائلية أو شهادة كفالة صادرة عن المحكمة.

الأستاذ حبيب – مستشار في الإدارة التربوية – المفتش الجهوي للتكوين

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

2-2 منحة الازدياد :

المادة 06: تقدم منحة الازدياد للعامل(ة) الذي ازداد له مولود و قيد بسجل الحالة المدنية.

المادة 08: للحصول على هذه المنحة يجب على المعني تقديم الملف التالي:

- بيان ولادة أو شهادة ميلاد المولود.

- بطاقة عائلية.

2-3 منحـــة الوفـــــاة :

المادة 09: تقدم لجنة الخدمات الاجتماعية منحة الوفاة و تكون كالتالي:

المادة 10: (في حال تعدد زوجات العامل المتوفي يقسم المبلغ بالتساوي على زوجاته).

المادة 11: وفاة أحد الأصول

المادة 12: وفاة زوج (ة) العامل (ة)

المادة 13: وفاة أحد الأبناء

المادة 14: للحصول على هذه المنحة يجب على المعني تقديم الملف التالي:

- شهادة وفاة المعني.

2-4 منحـــة الختـــــان

المادة 15: تقدم منحة الختان للعامل (ة) الذي قام بختان أحد أبناءه.

المادة 17: للحصول على هذه المنحة يجب على المعني تقديم الملف التالي:

- شهادة طبية تثبت عملية الختان صادرة عن طبيب جراح - بطاقة عائلية.

2-5 منحـــة الـــزواج

المادة 18: تقدم منحة الزواج للعامل (ة) المقبل على الزواج.

المادة 20: للحصول على هذه المنحة يجب على المعني تقديم الملف التالي:

- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية .

- عقد الزواج.

#تجميع_منتدى_اساتذة_التكوين_المهني_الاستاذ_حبيب

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

6-2 منحـــة التقـاعـد

المادة 21: تقدم منحة رمزية تدعى هدية التقاعد و تمنح للعامل (ة) المحال على التقاعد.

المادة 23: للحصول على هذه المنحة يجب تقديم الملف التالي:

- قرار الإحالة على التقاعد.

- شهادة توقيف الراتب.

رابعا : الترتيبات القانونية الخاصة بالأخطار المهنية :

لمـا كـان الهـدف مـن إحـداث نظـام التأمينـات الاجتماعيـة يرمـي إلـى اتخـاذ الإجـراءات الكفيلـة بمواجهـة نـوع محـدد مـن الأخطـار التـي تعتـرض المـؤمن لـه أو الأشـخاص الـذين يكفلهـم، فـإن التشـريع الخـاص بالتأمينـات الاجتماعيـة قـد نـص علـى اسـتفادة الأشـخاص الـذين يشـملهم التـأمين مـن الحقـوق التأمينيـة و التـي تتمثـل فـي الأداءات التـي تمنحهـا صـناديق الضـمان الاجتمـاعي فـي حـال تحقـق واحـد أو أكثـر مـن تلك المخاطر. و تتمثل أداءات التأمينات الاجتماعية فيما يلي:

1-3 بالنسبة للمرض والولادة :

تنشـا للعامـل المصـاب حقـوق مـن قبـل صـناديق الضـمان الاجتمـاعي تتمثـل فـي حقـه فـي العـلاج والرعايـة الطبيـة بالإضـافة إلـى الحقـوق الماليـة كمـا أن نفـس الحقـوق تنشـا للمـرأة العاملـة أو المسـتفيدة مـن التـامين بحسـب الحالـة فيمـا يتعلـق بحالـة الأمومـة باعتبارهـا كمـا سـبق وان اشـرنا إليـه مـن الحـالات المرضـية وهـذه الحقـوق تناولتهـا المـواد 07 ومـا يليهـا و23 ومـا يليهـا مـن القـانون رقـم 11/83

2-3 بالنسبة للعجز والوفاة :

باعتبارهـا كـذلك مـن المخـاطر الاجتماعيـة التـي تكفلهـا و تغطيهـا التأمينـات الاجتماعيـة، يسـتفيد المـؤمن لهـم اجتماعيـا أو ذوي حقـوقهم بحسـب الحالـة. ذلـك أن خطـر العجـز أو خطـر الوفـاة يعتبـران مـن الأخطـار المحتملـة الوقـوع فـي أيـة مرحلـة مـن عمـر الإنسـان، بالإضـافة إلـى مـا يترتـب عليـه مـن فقـدان المـؤمن لـه أو ذوي حقوقـه القـدرة علـى الكسـب وانقطـاع مـورد رزقهـم. ممـا أدى بـنظم التأمينـات الاجتماعيـة إلـى إعطـاءه أهميـة كبـرى بهـدف عـلاج الآثـار المترتبـة عنهـا سـواء العاجلـة منهـا أم الآجلـة، وهـذا حسـب المـواد 36، 37 مـن القـانون 11/83

هـذا و لقـد عمـل قـانون التأمينـات الإجتماعيـة علـى توحيـد أحكامـه بالنسـبة لكافـة العـاملين سـواء مـن كـان يعمـل مـنهم فـي القطـاع الخـاص أو العـام. و قـد كـان القصـد مـن وراء ذلـك تحقيـق المسـاواة بـين كافـة العـاملين مـن حيـث المزايـا التأمينيـة . ومـن هنـا كـان تقريـر المشـرع و سـريان أحكـام القـانون محـل الدراسـة علـى كافـة العـاملين سـواء فـي أجهـزة الدولـة أو الهيئـات العامـة أو المؤسسـات الإداريـة أو فـي القطاع الخاص.

تمـريـن تطبيـقي :

السـؤال الأول : مـا هـي الصـعوبات والعراقيـل التـي يتلقاهـا المسـتفيد مـن الضـمان الاجتمـاعي فـي حالـة وقوع الخطر ؟

السؤال الثانـي : كيف يمكن أن تتصور واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل العصرنة ؟

السـؤال الثالـث : بـين مـاهي الإجـراءات المتبعـة مـن قبـل العامـل وأصـحاب العمـل فـي الانتسـاب إلـى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ؟

الأستاذ حبيب مذكور / السنة الثانية تأمينات

التخصص : الأمـــانة
المقيـــاس : تشريع العمل
الموضوع :الأمراض المهنية وحوادث العمل

مقـــدمـــة:
إنّ العامـــل أو الأجيـــر بحكـــم اســـتعماله لأدوات وآلات فـــي عملـــه واســـتخدامه لعـــدّة مـــواد خـــام أو شـــبه مصـــنعة معـــرض إلـــى حـــوادث الشـــغل والأمـــراض المهنيـــة ينـــتج عنهـــا إصـــابات تتـــراوح بـــين البســـاطة والخطـــورة تنـــال مـــن حرمتـــه الجســـدية أو حتـــى مـــن نفســـيته و تخلـــف لـــه عجـــزا يكون وقتيا أحيانا ودائما في أحيان أخرى يترجم في أنّه نقص في المقدرة المهنية .
إنّ حـــوادث الشـــغل والأمـــراض المهنيـــة بـــاختلاف أشـــكالها وتفـــاوت درجـــة خطورتهـــا تخلـــف لـــدى الأجيـــر المتضـــرر أضـــرارا ماديـــة وبدنيـــة فهـــي مـــن جهـــة أولـــى، وبحكـــم التوقـــف عـــن العمـــل، تفقـــده حقـــه فـــي دخلـــه المعتـــاد ومـــن جهـــة ثانيـــة يجـــد نفســـه مضـــطرا لبـــذل المصـــاريف اللازمـــة للتـــداوي ومـــن جهـــة ثالثـــة يصـــاب أحيانـــا بعجـــز بـــدني دائـــم.
وانطلاقـــا مـــن هـــذه الأضـــرار و انطلاقـــا مـــن كـــون الأجيـــر يخضـــع لتبعيـــة اقتصـــادية و قانونيـــة، كـــرّس المشـــرّع نظـــام التعـــويض و حمّـــل بموجبـــه فـــي البدايـــة صـــاحب العمـــل مســـؤولية التعـــويض علـــى أســـاس نظريـــة مخـــاطر العمـــل أو المخـــاطر المهنيـــة ثـــم توســـع نظـــام التغطيـــة ليصـــبح فرعـــا مـــن الحيطـــة الاجتماعيـــة مـــن جهـــة و ليشـــمل مـــن جهـــة أخـــرى إضـــافة إلـــى الأجراء جميع أو أغلب الشرائح النشيطة من السكان.
أولا : تعرف حوادث العمل :

" يعتبـــر حـــادث العمـــل الحـــادث الحاصـــل بســـبب العمـــل أو بمناســـبته لكـــل عامـــل عنـــدما يكـــون فـــي خدمـــة صـــاحب عمـــل أو أكثـــر، و ذلـــك مهمـــا كـــان ســـببه و مكـــان وقوعـــه و يعتبـــر حـــادث العمـــل أيضـــا الحـــادث الحاصـــل للعامـــل أثنـــاء تنقلـــه بـــين مكـــان عملـــه و محـــل إقامتـــه بشـــرط أن لا ينقطـــع مســـيره أو يتغيـــر اتجاهـــه لســـبب أملتـــه مصـــلحته الشخصـــية أو لســـبب لا صـــلة لـــه بنشـــاطه المهنـــي "هـــذا التعريـــف اكتفـــى بـــالتركيز علـــى الواقعـــة و مـــدى ارتباطهـــا بالنشـــاط المهنـــي دون أن يبـــين خاصـــيات الحـــادث و مميزاتـــه و كـــان لفقهـــاء القـــانون و لفقـــه القضـــاء دور مهـــم وخـــلاّق في بيان تلك الخصائص.
الخصائص المكونة لحادث العمل :
يجـــب أن تتـــوافر فـــي الحـــادث خاصـــيتان الأولـــى هـــي الصـــبغة الفجائيـــة أو المباغتـــة والثانيـــة إصابة الجسم الإنساني .
1-1 الصبغة المباغتة :

يجـــب أن تتصـــف الواقعـــة بالمباغتـــة ليحصـــل التفريـــق بـــين الحـــادث والمـــرض فهـــذا الأخيـــر يظهـــر تـــدريجيا بحكـــم العمـــل فـــي ظـــروف معينـــة تتعلـــق بالتهوئـــة أو بالغبـــار أو بكثـــرة الحـــس أو ديمومتـــه خلافـــا للحـــادث الـــذي لا يظهـــر بحســـب التطـــور الزمنـــي وإنّمـــا يحـــدث فجـــأة (6). يتبـــادر إلـــى الـــذهن بـــأنّ عنصـــر المفاجـــأة يضـــفي مبـــدئيا علـــى الحـــادث صـــبغة غيـــر إراديـــة و يـــتم الربط بينهما و إقصاء الحادث الحاصل بصفة عمديه.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

هذه الفكرة التقليدية لا تتفق مع النظام القانوني الجاري لسببين اثنين أولهما أنّ أحكام الفصلين 21 و 22 من قانون 1994 لم تستثن التغطية و التعويض إذا حصل الحادث بهفوة فادحة من المتضرر و إنّما هو قابل للتخفيض فيه بموجب الإذن من القاضي وثانيهما أنّ المشرّع أقرّ التعويض عن حادث الشغل مستعملا عبارة «مهما كان سببه»

2-1 إصابة الجسم الإنساني:

إنّ الإصابة التي تحصل للعامل بصفة فجائية نتيجة الحادث يجب أن تحقق ضررا بدنيا بجسمه و يكون لها تأثير على أداء واجباته العملية بأن تسبب له نقص في المقدرة المهنية و بذلك يتم إقصاء الحوادث أو الوقائع التي ليس لها تأثيرات بدنية أو التي لها ضرر بسيط (دون 5 بالمائة)
إنّ الضرر البدني يمكن أن يظهر بأوجه أو أشكال مختلفة مثال الحروق أو بتر أصابع اليد ...إلخ ولا توجد صعوبة في إثباته إذ تتم معاينته طبيا، فالتصريح بالحادث يكون مرفوقا بالشهائد الطبية المثبتة لذلك وحتى بشهادة الشهود.

ثانيا : العناصر المكونة لحادث العمل

2-1 مكان العمل

الملاحظ هنا هو أنّ المشرّع لم يعرّف مكان الشغل و يتجه فقه القضاء إلى الأخذ بالتفسير الواسع لمكان العمل فهو ليس المحل أو الورشة أو المكتب الذي ينفذ فيه الشغل فقط و إنّما يتمثل أيضا في:
توابع المؤسسة كالمخازن.
المسالك المؤدية إلى المؤسسة أو تلك التي توجد بداخلها
مكان تناول الوجبات
بشرط أن تكون سلوكات و تحركات العامل في نطاق النظام الداخلي المضبوط من طرف صاحب العمل.
المطاعم الخارجية بمناسبة غذاء أو عشاء داخل في حركية المؤسسة في علاقتها المهنية مع حرفائها أو مزوديها و قد
الملاحظ هو أنّ المشرّع لم يحدد بدقة المقصود بمكان العمل و لم يحصره في إطار معين و جاءت العبارة مطلقة فتؤخذ على إطلاقها طبق أحكام الفصل 533 من م إ ع و يكون بذلك مكان الشغل هو المكان الذي يتجه إليه الأجير في إطار تنفيذ التزاماته المهنية سواء كان داخل المؤسسة بالذات أو في مكان آخر يستوجب التنقل إليه للقيام بالعمل فالمعيار هو إذن الباعث للانتقال هل هو في إطار الالتزامات المهنية أم هو في إطار تحقيق مصلحة خاصة؟: "واتضح أنّه و إن لم يعرف مكان الشغل فإنّه يمكن اعتباره المكان الذي يكون فيه الأجير تحت سلطة المؤجر في التوجيه و الإشراف لأنّ تواجد الأجير بذلك المكان لم تمليه مصلحة ذاتية بل كان تنفيذا لالتزاماته المهنية"

2-2 زمان العمل

مدنيا يعتبر الحادث ذو صبغة عملية إذا حصل أثناء الوقت العادي للعمل أي عندما يكون المتضرر في «خدمة صاحب العمل» غير أنّ المشرّع و فقه القضاء توسعا في تحديد زمان العمل في الحادث الذي يحصل قبل التوقيت الفعلي للعمل أو بعد الانتهاء منه أو أثناء التنقل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

فبالنسبة للحادث الحاصل قبل بداية التوقيت الرسمي للعمل فهي واقعة تحدث أثناء استعداد العامل للعمل و ارتدائه لزي العمل أو التهيؤ لأخذ مكانه في سلسلة العمل و هو في ذلك الوقت خاضع لتبعية ونفوذ مؤجره و للنظام الداخلي للعمل و بذلك يعدّ حادث شغل لأنّه حصل في مكان و في ظروف غير خارجة و غير أجنبية عن العمل.
أمّا الحادث الحاصل إثر الانتهاء من الشغل بمعنى الحادث الذي يحصل عندما يكون العامل و حسب العرف الجاري في الشغل يحفظ أداوت عمله أو يتجه نحو مكتب الإدارة لإمضاء بعض الوثائق الإدارية أو غير ذلك اعتبر فقه القضاء الفرنسي أنّ تلك الأعمال لا تنجز بصفة تلقائية و مستقلة من طرف العامل و إنّما هي داخلة في تبعية العامل للمؤجر و داخلة أيضا في بنود العمل .
أمّا الحادث الحاصل أثناء التنقل و المعبر عنه بحادث السير أو الطريق فقد أسّس له المشرّع بالأحكام المعرفة لحادث العمل بقوله «يعتبر حادث شغل أيضا الحادث الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان عمله و محل إقامته بشرط أن لا ينقطع مسيره أو يتغير اتجاهه لسبب أملته مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني

ثالثا : الأشخاص المستفيدون من التامين عن حوادث العمل :

العمال الأجراء و شبه العمال" حراس الحظائر، حاملو البطاقات المهنية المرخص بها من طرف السلطات المؤهلة."

الأطفال المتمدرسين في التعليم التقني و المسجلين في مراكز و مؤسسات التكوين المهني، الممتهنين، الطلبة،الأشخاص الذين يزاولون تربصا لإعادة التأهيل المهني و التكييف المهني. و الأشخاص الذين يشاركون بصفة تطوعية في تسيير مؤسسات الضمان الاجتماعي. المحبوسين الذين يزاولون عمل ما أثناء تأدية عقوبتهم، الأشخاص الذين يشاركون في نشاطات رياضية من تنظيم المؤسسة التي يشتغلون فيها أو في أي نشاط رياضي آخر ذات طابع خيري" ذات منفعة عامة أو إنقاذ شخص في خطر، حتى و إن كان الشخص لا يتمتع بصفة المؤمن اجتماعيا"... انظر القائمة الكاملة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

رابعا : الحقوق

يستفيد كل ضحية حادث عمل أو مرض مهني من :

3-1خدمات ذات طبيعة:

- تعويض مصاريفهم الطبية، الجراحية، التحاليل الطبية، الاستفادة، إصلاح و تجديد الآلات و الأعضاء الاصطناعية نتيجة العلاج الذي نجم عن الإصابة بالحادث.
- إصلاح و تعويض الأعضاء الاصطناعية التي تضررت و أصبحت غير صالحة لاستعمال نتيجة الحادث.تعويض مصاريف إعادة التأهيل الحركي و مصاريف التنقل.
- تعويض مصاريف إعادة التأهيل المهني : تخص فترة التربص، و إعادة التأهيل المهني للضحية من أجل أن يتعلم مهنة جديدة تتماشى و حالته الصحية.

3-2خدمات ذات طبيعة نقدية: قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- في حالة الانقطاع عن العمل، يستفيد الضحية من منحة يومية ، إن قدم هذا الأخير تبريرا خلال الحادث أو خلال اكتشاف إصابته بمرض مهني، بأن نشاطه يمنح له الحق في الأجرة.

- تبدأ سريان المنحة من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل نتيجة الحادث، و تنهي : إما عند تاريخ شفائه أو عند تقاعده أو عند تاريخ وفاته. يوم وقوع الحادث يقع على عاتق المستخدم.

ملاحظات:

- يجب على العامل أن يتقدم إلى الفحص الطبي لدى وكالته في ولايته.

- يعتبر رأي الفحص الطبي إجباري، خصوصا إن تسبب الحادث في إمكانية وفاة العامل أو إمكانية إصابته بعجز دائم .

- بعد الانقطاع عن العمل، يجب على العامل أن يعود مجددا إلى الطبيب الذي يعالجه ، ليقدم له شهادة طبية نهائية، سواء تؤكد شفاءه التام أو مواصلة عطلته المرضية." تقدم الشهادة الطبية في نسختين."

تمرين تطبيقي :

السؤال الأول :

ما العمل في حالة التعرض لحادث العمل؟

السؤال الثاني :

هل الحوادث التي تحدث خارج نطاق العمل قابلة للتعويض ؟

السؤال الثالث :

هل يستفيد ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل ؟

#تيبا_فتدي_الحادثة_التكوين_المهني_الاستاذ_حبيب

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الاختصاص : الأمـــانـــة
المقيـــــاس : تشريع العمل
الموضـــوع : منازعات العمل الفردية

مقـدمـــة :
قـد يشـوب التـوتر فـي العلاقـة بـين أحـد العمـال والمسـتخدم حـول مضـمون العقـد نفسـه،أو حـول الالتـزام أو حـق معـين يخـص أحـد الطـرفين التـي تقـوم عليهـا علاقـة العمل.

أولا - تعريف منازعات العمل الفردية:

جـاء فـي **المـادة الثانيـة** مـن القـانون **90ـــ02** توضـيح لمعنـى المنازعـات الفرديـة كمـا يلي :

"يعـد نزاعـا فرديـا فـي العمـل بحكـم هـذا القـانون، كـل خـلاف فـي العمـل قـائم بـين عامـل أجيـر ومسـتخدم بشـأن تنفيـذ علاقـة العمـل التـي تـربط بـين الطـرفين إذا لـم يـتم حلـه فـي إطـار عمليـات تسـوية داخـل الهيئـات المسـتخدمة. "

ثانيا - إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية:

1-1 التسوية الودية للمنازعات الفردية:

التسـوية الوديـة للنـزاع الفـردي تعتبـر بالغـة الأهميـة وذلـك مـن اجـل الحفـاظ علـى العلاقـة الحسـنة بـين العامـل وصـاحب العمـل التـي كثيـرا مـا تكـون ضـرورية لاسـتمرار علاقـة العمـل.

1-1-1التسوية الداخلية للنزاع:

التشـريع الجزائـري جعـل مـن إمكانيـة تسـوية النـزاع بـين العامـل أو ممـثلا لـه (النقـابيين)وصـاحب العمـل داخـل المؤسسـة عـن طريـق إيجـاد حـلا مشـتركا للنـزاع وهـذا دون تـدخل أي جهـة أجنبيـة فـي النـزاع وذلـك أمـا أن يسـحب صـاحب العمـل قـراره المتخـذ ضـد العامـل، أو أن يعادلـه(يكيفـه) حسـب درجـة الخطـأ المهنـي الـذي ارتكبـه العامـل ـــ وهـو معتـرف ومقـر بـه ـــ و اسـتجابة لطلبـه فـي تخفيـف أو تعـديل وتـرك المشـرع الجزائـري الإجـراءات الداخليـة لمعالجـة النزاعـات الفرديـة فـي العمـل.
تـنص المـادة **03** مـن قـانون تسـوية النزاعـات الفرديـة للعمـل:" يمكـن للمعاهـدات والاتفاقيـات الجماعيـة للعمـل أن تحـدد الإجـراءات الداخليـة لمعالجـة النزاعـات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة. "

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

لكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي لمؤسسة, فان للعامل حق اللجوء إلى الإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا بتقديم تظلم أو شكوى إلى رئيسه المباشر في العمل, والذي يجب أن يرد عليه خلال **08** أيام الموالية لتقديم الشكوى وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة فانه يمكن للعامل أن يرفع تظلمه للهيئة المستخدمة (رئيس مصلحة المستخدمين أو المدير), وهذا الأخير أمهله القانون **15** يوما للرد كتابيا على تظلم أو شكوى العامل إما برفض كل أو جزء من موضوع الشكوى.
وهذا ما جاءت به المادة **04** من قانون تسوية النزاعات الفردية للنزاعات في العمل بقولها " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال **ثمانية** أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين حسب الحالة.
يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال **(15)**خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

2-1-1 – تدخل النقابة:

في حالة عدم اقتناع العامل بالرد فانه يتقدم بشكوى أو طلب تدخل لفض النزاع إلى الفرع النقابي لمؤسسة مكان العمل, وفي حالة عدم ووجد فرع نقابي مهيكل فان العامل يتوجه بشكواه لمكتب التنسيق أو نقابة المؤسسة التابعة لقطاعه يرسل نسخة من الشكوى للاتحاد المحلي.

- مستويات تدخل النقابة:

1-1-1-1 يتدخل مكتب الفرع النقابي على مستوى إدارة المؤسسة لتسوية النزاعات الفردية للعمال وفي حالة عدم تمكنه من ذلك يرفع القضية لمستوى أعلى.
2-1-1-1 بعد نقابة المؤسسة أو مكتب التنسيق فان الاتحاد المحلي هو المخول قانونيا للتدخل من اجل تسوية النزاع وبالتالي يراسل العامل قسم المنازعات على مستوى الاتحاد المحلي ويشرح لهم شكواه.
3-1-1-1 كملجأ أخير يتدخل الاتحاد الولائي لوضع حل نهائي للنزاع القائم وتسويته ويعتبر الاتحاد الولائي آخر حلقة في السلسة من اجل الوقاية وتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

3-1-1 إخطار مفتش العمل:

في حالة فشل المساعي الودية التي تتم داخل المؤسسة المستخدمة أوفي حالة عدم قيام العامل بعرض النزاع عليها، يمكن لهذا الأخير إخطار مفتش العمل إذا شاء مواصلة المطالبة بحقوقه وهذا ما نصت عليه المادة 05 من قانون تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية، داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل للإجراءات التي يحددها هذا القانون.

والإخطار يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر بتصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد ثلاث أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.

ثالثا - التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة

1-3 دور مكتب المصالحة واختصاصه:

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات نظر الطرفين المتنازعين (العامل والمستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما.

التشريع الجزائري أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل، وهذا ما تنص عله المادة 06 من نفس القانون السابق "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضويين ممثلين للإدارة ويرأس المكتب بالتداول ولفترة ستة أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين."

وبهذا تحولت صلاحية مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد أنتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترف به في معظم قوانين . وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوى قضائية لم تتم فيها عملية الصلح حيث تؤكد المادة 19 ف 01 من القانون السابق الذكر والتي تنص على ما يلي:

"يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية."

خامسا – التسوية القضائية :

تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة لحل نزاعات العمل الفردية وهذا عند فشل كل محاولات التسوية الودية سواء أكانت تسوية داخلية أو محاولة الصلح
وهي المرحلة الرسمية الأخيرة التي تلجأ إليها الأطراف عند فشل طرق ومحاولات التسوية الودية في مختلف مراحلها السابقة.

تمرين تطبيقي :

السؤال الأول :
ما هي مخاطر الطرد التعسفي التي يستعملها أصحاب العمل ؟

السؤال الثاني :
ماهي الوسيلة التي يستخدمها العامل في حالة التوجه إلى القضاء ؟

السؤال الثالث :
هل يمكن أن تتحول المنازعات الفردية إلى جماعية ؟

السؤال الرابع :
ماهي أهم الأسباب التي تؤدي إلى المنازعات الفردية ؟

منتدى_أساتذة_التكوين_المهني_الأستاذ_حبيب

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الاختصاص : الأمـــانـــة
المقيـــاس : تشريع العمل
المـوضوع : منازعات العمل الجماعية

مقـدمـــة :

تعتبـــر النزاعـــات الجماعيـــة التـي تقـع بـين المنظمـات العماليـة أو مجموعـة مـن العمـال وأصـحاب العمـل مـن جهـة أخـرى و المسـائل الهامـة التـي تسـتحق البحـث والدراسـة لكونهـا إحـدى أهـم الإفـرازات الطبيعيـة لعلاقـة العمـل الجماعيـة بحكـم المصـالح المتناقضـة لكـن مـن صـاحب العمـل والعمـال وبحكـم التغيـرات التـي قـد تحـدث فـي المعطيـات التـي تحكـم هـذه العلاقـة والمصـالح التـي تـؤدي إلـى اخـتلال التـوازن بـين هاتـه المصـالح ويـنجم عنهـا تنـازل مـن احـد الأطـراف أو كليهمـا معـا.

أولا : تعريف منازعات العمل الجماعية :

يقـال عنهـا " تلـك الخلافـات التـي تثـور بـين مجموعـة مـن العمـال أو التنظـيم النقـابي الممثـل لهـم مـن جهـة وأصـحاب العمـل أو التنظـيم النقـابي الممثـل لهـم مـن جهـة أخـرى حـول تفسـير قاعـدة قانونيـة أو تنظيميـة أو اتفاقيـة جماعيـة تتعلـق بشـروط وأحكـام وظـروف العمـل والمسـائل الاجتماعيـة والمهنيـة والاقتصـادية المتعلقـة بعلاقـة العمـل الجماعيـة " وقـال عنهـا المشـرع الجزائـري بأنهـا " كـل خـلاف يتعلـق بالعلاقـات الاجتماعيـة والمهنيـة فـي علاقـة العمـل والشـروط العامـة للعمـل" وهـو مـا نصـت عليـه المـادة 2 مـن القـانون 02/90 الصـادر فـي 1990/02/06المتعلـق بالوقايـة مـن نزاعـات العمـل الجماعيـة وتسـويتها وممارسـة حـق الإضـراب .

1-1 تمييز النزاعات الجماعية عن الفردية :

1-1-1 الناحية الشكلية :

وذلـك لشـمولية النـزاع لمجمـوع العمـال أو مجموعـة مـنهم بغـض النظـر إن كـانوا مهيكلـين فـي تـنظم نقـابي واحـد أم لا ، علـى أن يكـون بيـنهم عامـل مشـترك يجعلهـم يكونـون تـابعين لنقابـة واحـدة.

1-1-2 الناحية الموضوعية :

حيـث يكـون النـزاع جماعيـا فـي موضـوعه وسـببه يهـم جميـع أو بعـض مـنهم أي يمثـل مصـلحة مشـتركة بيـنهم مثـل رفـع الأجـور أو تحسـين ظـروف العمـل
ومنـه نقـول : أن (ن.ج.ع) هـي نـزاع واحـد مـن حيـث الهـدف والسـبب الـذي يشـترك فيـه بعـض أو جميع العمال .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ثانيـــا – الإجـــراءات الوقائيـــة مـــن النزاعـــات الجماعيـــة فـــي العمـــل :

أي العمل على الوقاية من هذه النزاعات وهي تهتم بالمسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل ، حيث أن الاتفاقات الجماعية ،تتضمن عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول للنزاعات الجماعية في العمل ، كما أن النقابات أصبحت تتمتع بالشخصية القانونية التي أصبحت تمكنها من المشاركة في التسيير والتفاوض مع أصحاب العمل من اجل وضع قواعد منظمة لعلاقة العمل.

2-1 إجراءات التسوية الودية :

وتمر بمجموعة من المراحل وهي كالأتي :

1-2-1 التفاوض الجماعي المباشر :

حسب المادة 4 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وحق الإضراب بأنه " يعقد المستخدمون وممثلي العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية على أن تحدد دورية هذه الاجتماعات في الاتفاقية أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال " . كما تنص المادة 34 من الاتفاقية الجماعية لقطاع المحروقات " في إطار تفادي النزاعات وقصد دراسة الأسباب المحتملة لبروز إشكالات اجتماعية داخل المؤسسات فان الأطراف ملزمون بتنظيم اجتماعات دورية لبحث العلاقات المهنية ومختلف ظروف العمل "

2-2-1 اللـــجان المشتـــركة :

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية في العمل وتفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لأخر إلى لجان مختلطة تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى حيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحية إنشاء هذه اللجان إلى الاتفاقيات التي تحدد كيفيات متابعة النزاع واقتراح الحلول المناسبة ، وهي أيضا قد لا تؤدي إلى النتائج المرجوة منها ، وعليه يتم اللجوء إلى الوسائل العلاجية الاختيارية منها والإجبارية.

ثالثا – الإجراءات العلاجية :

أي تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع وإيجاد الحل ضمن هيئات هي " المصالحة ، الوساطة ، التحكيم" وندرسها كالتالي:

3-1 المصالحة:

تنص المادة 5 من قانون **02/90** " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة ..... وفي حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة. "

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

على إثره تؤول مهمة

المصالحة لمفتشية العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم ورب العمل حيث
يستدعي إلى جلسة أولى خلال الأربعة أيام الموالية قصد تسجيل موقف كل من طرفي النزاع في المسائل المتنازع فيها ويجب على الطرفين أن يحضرا جلسات المصالحة التي
ينظمها مفتش العمل ومنه فان المشرع جعل المصالحة القانونية عند بروز أي نزاع جماعي
غير أن القانون الفرنسي يسند المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل يختلف نطاق عملها حسب أهمية النزاع.

أما عن نتائج المصالحة فهي لا تخرج عن احتمالات ثلاثة هي :

1-3-1

إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل كامل للنزاع ويعتبر الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعلق الأمر بحقوق أو التزامات ، حيث تنص المادة **8** من ق/ت/م/ العمل الجماعية " عند انقضاء الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها وكذلك يدون المسائل الذي لازال الخلاف قائما عليها وتصبح المسائل التي اتفق عليها نافذة من يوم أن يودعها احدهما بكتابة ضبط لدى المحكمة المختصة .

2-3-1

أن تتوصل إلى تسوية جزئية ويجب أن يحدد في محضر المصالحة المسائل التي لم يحصل فيها اتفاق بين الرفين ومنه يمكن عرضها على التحكيم أو الوساطة.

3-3-1

حالة فشل المصالحة كليا كذلك يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة ومنه يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى التحكيم.

تمرين تطبيقي :

السؤال الأول :

ما الفرق بين منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية ؟

السؤال الثاني :

هل يمكن تحرير محضر في حالة التسوية الجزئية ؟

الاختصاص : الأمانـــــــة
المقـــياس : تشريع العمل
الموضـــوع : وضعية العمل الفعلية

أولا – وضعية العمل الفعلية :

وهـــي الوضـــعية العاديـــة أو الطبيعيـــة لأيـــة علاقـــة عمـــل لان هـــدف صـــاحب العمـــل مـــن توظيـــف العامـــل هـــو قيـــام هـــذا الأخيـــر بصـــفة فعليـــة ودائمـــة بـــأداء وانجـــاز الأعمـــال والنشـــاطات المطلوبـــة منـــه والتـــي وظـــف مـــن اجـــل القيـــام بهـــا وان حـــق العامـــل فـــي الحصـــول علـــى الأجـــر مـــرتبط بواجبـــه فـــي أداءه لعملـــه أي تنفيـــذه لالتزامـــه القـــانوني والعقـــدي ومـــن بـــين أهـــم الحقـــوق التـــي تترتـــب للعامـــل فـــي هـــذه الوضـــعية والتـــي تـــرتبط ارتباطـــا وثيقـــا بتواجـــده الفعلـــي فـــي مكـــان عمله ما يلي :

1-1 التـــرقـــــية :

وهـــي الجـــزاء المعنـــوي والمـــادي علـــى إبـــراز الكفـــاءة والقـــدرة علـــى إتقـــان العمـــل والتفـــاني فيـــه وهـــي الاعتـــراف الصـــريح علـــى جـــدارة مهـــارة العامـــل فـــي قيامـــه بعملـــه والتشـــجيع المســـتمر لـــه علـــى مواصـــلة بـــذل الجهـــد والرفـــع مـــن المســـتوى التقنـــي والمردوديـــة المرتفعـــة وهـــي تشـــكل الحـــافز المعنـــوي للعامـــل للرفـــع مـــن مســـتواه المهنـــي والاجتمـــاعي والترقيـــة مـــن الناحيـــة العمليـــة والمهنيـــة هـــي رفـــع المســـتوى المهنـــي والـــوظيفي للعامـــل مـــن درجـــة إلـــى درجـــة أعلـــى منهـــا ســـواء كـــان ذلـــك ضـــمن إطـــار الســـلم الـــوظيفي الـــذي يصـــنف فيـــه منصـــب العمـــل أو كـــان ذلـــك مـــن منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى واهم من الأول .

2-1 الحق في الامتيازات المرتبطة بالعمل الفعلي :

تـــرتبط بعـــض الحقـــوق والامتيـــازات المعنويـــة والماديـــة ارتباطـــا عضـــويا ومشـــروطا بـــالأداء الفعلـــي للعمـــال وهـــي كثيـــرة ومتنوعـــة يمكـــن أن نـــذكر منهـــا نـــوعين أساســـين همـــا العمـــل وفتـــرات الراحـــة القانونيـــة وبعـــض المكافـــآت والتعويضـــات الماليـــة المرتبطـــة بـــالمردود الفـــردي أو الجمـــاعي للعمـــل فبنســـبة للعطـــل وفتـــرات الراحـــة القانونيـــة فهـــي حقـــوق مكرســـة فـــي كافـــة القـــوانين والـــنظم المنظمـــة لعلاقـــات العمـــل وهـــي مرتبطـــة بالقيـــام الفعلـــي بالعمـــل ، أمـــا بالنســـبة للامتيـــازات والحـــوافز الماديـــة فهـــي تتمثـــل علـــى وجـــه الخصـــوص فـــي مكافـــآت المـــردود الفعلـــي أو الجمـــاعي فـــي العمـــل والتـــي يشـــترط للاســـتفادة منهـــا تحقيـــق قـــيم أو نســـب معينـــة مـــن المردوديـــة الكميـــة أو النوعيـــة حســـب طبيعـــة العمـــل ، حيـــث تـــنص **المـــادة 11** مـــن المرســـوم المتضمن شروط مبلغ المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج .

منتدى إسادة الكرين المهني الإستاذ جيلي

ثانيا – وضعية التوقف المؤقت عن العمل :

إن قوانين العمل الحديثة تمنح العامل الحق في التوقف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل وذلك إما لتكليفه بمهمة تمثيلية ذات مصلحة عامة أو نتيجة لحتميات وظروف خاصة تمنع أو تعيق العامل على الاستمرار في أدائه لمهامه والتزاماته المهنية وهو ما يعرف بحالات توقيف أو تجميد علاقة العمل حيث تختلف هذه الحالات حسب اختلاف الأسباب ومنها :

1-2 حالة الاستيداع القانوني :

وهي تلك الحالة التي يستفيد منها العامل من وضعية التفرغ بصورة قانونية مثل حالة المرض الخطير والمرأة لتربية ابنها المعاق والسماح بمرافقة الزوج الذي يغير مكان عمله ، ومن الآثار التي ترتبها هذه الوضعية على العامل فإنها تتلخص في توقف الأجر وتجميد وضعيته ، توقيف الترقية وتوقيف كافة الحقوق والامتيازات المادية التي كان يتمتع بها مع الاحتفاظ فقط في الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة الاستيداع ، كما نلاحظ هنا أن القانون الجديد لم يحدد مدة قصوى لوضعية الاستيداع خلافا للقوانين السابقة كما أن الاتفاقيات الجماعية لم تتضمن هي الأخرى أي إشارة إلى هذه المدة، ومن **شروط الاستيداع** ما يلي :

- أن يكون العامل مرسما لمدة سنة على الأقل .
- أن يقبل طلبه مرة واحدة في إطار المؤسسة الواحدة .
- أن يقدم طلبه لأحد الأسباب التالية :

أ المرض الخطير أو الحادث الذي يصيب الزوج الأخر أو احد الأولاد .

ب القيام بأبحاث ودراسات فيها فائدة عامة تعود عليه وعلى المؤسسة .

ج تربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب حضورا وعلاجا .

2-2 حالة الانتداب :

وهي الحالة التي ينتقل فيها العامل من مؤسسته الأصلية إلى العمل في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى بصفة دائمة ولمدة زمنية محددة تفرض عليه ترك مكان عمله الذي وظف من اجله ، للقيام بمهمة أخرى أو أداء واجب قانوني انتخابي وبالرجوع إلى القوانين الجديدة والى القانون المتعلق بعلاقات العمل المعمول به داخليا في ظل استقلالية المؤسسات الاقتصادية والتجارية والتي تشغل اكبر عدد من اليد العاملة الوطنية وكذلك

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

استقلالية الأجهزة الإدارية عن الأجهزة السياسية نجد أن حالة الانتداب قد قيدت في الوضعيات والأسباب التالية :

- حالة ممارسة مهمة نيابية .
- أداء واجب الخدمة الوطنية .
- متابعة فترة تكوين أو تربص .

ثالثا – الأجهزة المشرفة على تنفيذ قانون العمل :

1-3 الأجهزة الفعلية : وتكون على مستويين :

3-1-1- المستوى النقابي :

ويتولاه التنفيذ النقابي على مستوى الوحدة أو مجموع الوحدات ويقوم بالمهام التالية :

- المشاركة في المفاوضات واتفاقيات العمل .
- المشاركة في الرقابة على الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها .
- إعلان العمال عن طريق النشرات النقابية بكل المشاكل.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لفائدة العمال .

3-1-2- على مستوى لجنة المشاركة :

تقوم بتقديم كل المعلومات الضرورية للعمال الخاصة بتطوير الإنتاج ، هيكل الشغل تطبيق النظام الداخلي ، مراقبة تنفيذ الأحكام الخاصة بالضمان الاجتماعي ، التدخل عند عدم احترام صاحب العمل لبعض القرارات منها :

- مخططات التكوين المهني .
- النظام الداخلي .

2-3 الأجهزة الإدارية : مفتشية العمل *****

يقوم بهذه الرقابة مفتش العمل لكونه أكثر احتكاكا من غيره بعالم الشغل وأكثر دراية بمختلف القوانين الجاري بها العمل ، إضافة إلى كونه يساعد المشرع في إعداد التشريع السليم ومن صلاحياته مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل الفردية والجماعية ، تقديم الإرشادات والمعلومات للعمال وأرباب العمل ، أجراء المصالحة في حالة الخلاف الجماعي ، إعلان الجماعات المحلية وكذا الإدارة المركزية بظروف العمل في نطاق اختصاصه هذا لكونه عونا إداريا محلفا ، كما يسمح له القانون بالزيارات المفاجئة إلى أماكن العمل ، كذلك له أن يستعين بأي إنسان مختص أو خبير كما يمنع

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

عليه القانون أن تكون له أية صلة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة الخاضعة لرقابته كما يجب أن لا يتعسف في استعمال سلطته .

تمرين تطبيقي :

السؤال الأول :

ماذا يقصد بسريان علاقة العمل ؟

السؤال الثاني :

ما الفرق بين وضعية العمل الفعلية ووضعية التوقف المؤقت عن العمل ؟

السؤال الثالث :

هل يمكن للعامل المنتدب الرجوع إلى مكان عمله الأصلي في حالة انتهاء مدة الانتداب ؟

السؤال الرابع :

ماهي الامتيازات التي يستفيد منها العامل في حالة التوقف المؤقت عن العمل ؟

#الشيخ_منتدى_اساتذة_التكوين_المهني_الاستاذ_حبيب

الاختصاص : **الأمـانـــــة**
المقـــــياس : **تشريع العمل**
الموضـــوع : **عقود العمل الجماعية**

أولا – تعريف عقود العمل الجماعية :

إن عقـد العمـل الجمـاعي كمـا عرفتـه المـادة 152 مـن قـانون علاقـات العمـل هـو اتفاقيـة العمـل الجماعيـة وهـي اتفـاق يـنظم شـروط وظـروف العمـل وأحكـام الاسـتخدام ويبـرم بـين منظمـة أو أكثـر مـن المنظمـات النقابيـة العماليـة وبـين أصـحاب عمـل وهـو اتفـاق يلتـزم بموجبـه مجموعـة مـن الأشـخاص بالعمـل لحسـاب شـخص أخـر وهـو صـاحب العمـل وتحـت إشـرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة.

ثانيا ـ مزايا عقود العمل الجماعية :

إن عقـد العمـل الجمـاعي يهـدف إلـى تنظـيم وتنسـيق شـروط العمـل فـي قطـاع أو مرفق أو مؤسسة عامة أو خاصة معينة، ومن مميزات هذا العقد:

1-1 تنظـيم علاقـات العمـل بـين فريقـي الإنتـاج، أي بـين العمـال وأصـحاب العمـل ولمدة زمنية محددة وثابتة.

2-1 يحـد بشـكل كبيـر مـن تـدخل السـلطات الرسـمية فـي علاقـات العمـل والخلافـات الناتجة عنها شرط أن لا يخالف العقد القوانين والنظام العام.

3-1 يوحـد شـروط العمـل ويزيـل الفـوارق بـين الأجـراء ويمنـع المضـاربة بـين أصحاب العمل ويحد من توسعها.

4-1 يحـد مـن خلافـات العمـل الجماعيـة التـي تهـدد المؤسسـة بالشـلل أو الإقفـال نتيجة توقف العمال عن العمل والإضراب بشكل مفاجئ.

5-1 يعطي حقوقاً مكتسبة للأجراء ويسهل المحافظة عليها وحمايتها.

6-1 يسـاهم فـي تطـوير التشـريعات والقـوانين وعلاقـات العمـل ويسـاهم فـي استقرارها.

ثالثا – خصائص عقد العمل الجماعي :

1-2 انه عقد ملزم لجانبين :

عقـد العمـل الجمـاعي هـو عقـد ملـزم لجـانبين لأنـه يرتـب التزامـات علـى عـاتق كـل مـن الطرفين حيث يلتزم العمال بتقديم الخدمات ويلتزم المستخدم بدفع الأجر .

2-2 انه عقد رضائي :

العقد الرضائي هو الذي تكفي لانعقاده الإرادة عن طريق توافق إرادة المتعاقدين وذلك باقتران الإيجاب والقبول دون الحاجة لاتخاذ إلى أي إجراء .

3-2 انه عقد من عقود المعاوضة :

عقد المعاوضة هو الذي يحصل في المتعاقد على مقابل لما التزم به أمام المتعاقد الأخر وعقد العمل من عقود المعاوضة لان العامل يتلقى عوض عن عمله وهو الأجر ويتلقى المستخدم الأداء الذي قام به العامل .

4-2 انه عقد من العقود المستمرة :

العقد الزمني هو الذي يعتبر الزمن عنصر جوهري وأساسي فيه لأنه تنفذ فيه التزامات أو ادعاءات كل من الطرفين خلال فترة زمنية معينة أي انه عقد متتالي التنفيذ .

رابعا – أركان عقد العمل الجماعي :

يقوم عقد العمل الجماعي على عدة أركان أساسية يمكن استنتاجها من النصوص القانونية أهمها :

1-3 أن يكون احد طرفي العقد الجماعي نقابة أو اتحاد نقابي وان يكون الطرف الأخر صاحب عمل أو ممثل عن هيئة .

2-3 أن يكون عقد العمل الجماعي صحيحا وخاليا من العيوب * عيوب الرضا * كالغلط أو الإكراه أو الغش وإلا اعتبر العقد باطلا .

3-3 أن لا يكون العقد مخالفا للنظام العام كأحكام الضمان الاجتماعي أو قانون العمل * ساعات العمل أو الحد الأدنى للأجور * أو غيرها من القوانين .

4-3 أن يكون العقد مكتوبا وموقعا عليه من قبل الطرفين منعا للتعديل أو التأويل في الحقوق والالتزامات خاصة انه يطال شريحة واسعة من العمال .

5-3 أن تحوز النقابة أو الاتحاد النقابي على تفويض خاص من الأجراء بموضوع العقد يتجاوز 60 بالمائة من عددهم وليس من عدد أعضاء النقابة ، أما عند إقرار العقد الجماعي فيقتضي حضور الجلسة أكثر من نصف أعضاء النقابة .

6-3 أن يسجل عقد العمل الجماعي في وزارة العمل ولا يعتبر نافذا إلا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل الوزارة أو بعد شهر من تاريخ تسجيله لديها ، وللوزارة رفض تسجيل العقد بقرار معلل ولأحد طرفيه حق مراجعة القضاء الإداري .

7-3 يسري عقد العمل الجماعي على جميع إجراء المؤسسة الخاضعة له حتى ولو لم يكونوا أعضاء في نقابة ما وكذلك الأمر بالنسبة لأصحاب العمل الموقعون على العقد عند إبرامه أو الانضمام إليه .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

خامسا ـ مدة العقد الجماعي :

إن الغاية من عقد العمل الجماعي هو تنظيم علاقات العمل بين الأجراء وأصحاب العمل ولفترة زمنية معينة، وذلك أن أحكام هذا العقد يجب أن تتفق مع تقلبات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة وهو ما يصب في مصلحة طرفي العقد، فالتقديمات التي قد يلتزم بها صاحب العمل في ظل أوضاع اقتصادية مزدهرة قد لا يكون قادراً على تأديتها في ظل ظروف اقتصادية سيئة، والعكس صحيح فما قد يرضى به العمال من تقديمات اليوم يمكن أن لا يرضوا به مستقبلاً.

وعلى هذا الأساس نصت المادة السابعة من قانون العقود الجماعية على أن العقد الجماعي يكون لمدة معينة أو لمدة غير معينة.

عندما يكون لمدة معينة لا يمكن أن تتجاوز هذه المدة السنتين، ويجوز تجديده لمدة أخرى لا تتجاوز السنتين.

أما إذا كان لمدة غير محددة فلا يمكن إيقاف مفعوله إلا بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ الالتزام به.

ونصت المادة الثامنة من قانون العقود الجماعية على أنه في حال الإلغاء يبقى العقد ساري المفعول طيلة مدة المفاوضات الجارية لتعديله أو إستبداله بعقد جماعي جديد.

ونية المشرع في ذلك تجنب الوصول إلى الفراغ الذي قد يؤثر سلباً على أحد طرفي العقد .

و الجدير ذكره أن حق النقابة في إعلان الإضراب عن العمل هو من الحقوق الأساسية للعمال للدفاع عن مصالحهم، وجاء قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم ليـنظم هذا الحق خاصة بعد أن تبنى نظام الوساطة والتحكيم في نزاعات العمل الجماعية، حيث نصت المادة 63 من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم على أن كل توقف عن العمل قبل وأثناء مرحلة الوساطة، وخلال مرحلة التحكيم، وبعد صدور قرار التحكيم هو غير شرعي ويعرض أصحابه للملاحقة القانونية، وبمعنى آخر أن الإضراب والتوقف عن العمل مسموح به فقط بين مرحلة الوساطة ومرحلة التحكيم.